



www.hr.tcu.edu | 817.257.7790

Establecimiento de metas y planificación para mejores prácticas

Establecimiento y planificación de metas

Durante el establecimiento de metas, los gerentes y los colaboradores individuales deben trabajar juntos para identificar 3 a 5 metas que reflejen razonablemente los logros más importantes requeridos para el éxito. Considere el trabajo que se debe realizar, el resultado deseado y la alineación con Visión en acción: tomar la delantera.

Competencias básicas de TCU

Estas competencias básicas se consideran universales independientemente de su función. Las competencias miden el conocimiento, las habilidades y los comportamientos observables que conducen al éxito. Consulte la sección de competencias básicas en *PageUp Performance* para obtener una descripción detallada de cada competencia.

Planificar y preparar

Función del colaborador individual	Función del gerente
Revisar las metas establecidas el año anterior (si corresponde)	
Revisar la descripción de la posición	
Considere qué metas conducirían al éxito en el trabajo	Considere lo que ha ayudado al colaborador individual a alcanzar metas en el pasado
¿Qué oportunidades de desarrollo profesional ayudarían?	¿Hay áreas de oportunidad específicas para las competencias básicas de TCU? ¿Qué metas garantizarían el éxito?
¿Qué barreras existen para lograr las metas?	
¿Qué recursos o apoyo se necesitan?	
¿Cómo será la finalización de la meta?	

Tipos de objetivos

- **Relacionado con el trabajo:** describe claramente las tareas que se requieren en el trabajo. Hace que las expectativas para el trabajo sean más claras de lo que se enumeran en la descripción del puesto. Estas metas personalizan el puesto para el colaborador individual.
- **Relacionado con el proyecto:** Actividades que el colaborador individual llevará a cabo con un principio y un final y pueden estar por encima y más allá de las tareas rutinarias del colaborador individual. Puede estar relacionado con la mejora de sistemas, el desarrollo y la creación de nuevos programas u otros proyectos.
- **Desarrollo profesional:** Especifique lo que el colaborador individual aprenderá para el próximo año. Estos están destinados a aumentar el conocimiento o conjunto de habilidades de un empleado para el crecimiento general. Los objetivos de desarrollo profesional no sólo desarrollan al colaborador individual, sino que también ayudan a la universidad y al departamento.

- **Mejora:** Establecido para delinear áreas específicas de mejora (comportamiento o desempeño) necesarias para lograr una calificación de al menos "cumple con las expectativas."
- **Extendido:** Metas ambiciosas establecidas para retar a un colaborador individual a desarrollar conocimientos o habilidades particulares. Este tipo de metas no suelen lograrse en un año.
- **Equipo:** Establecido para un grupo o equipo completo. Este tipo de metas ayudan a los equipos a identificar planes de acción y determinar lo que constituye un resultado significativo.

Objetivos inteligentes (SMART)



El método de metas "SMART" garantizará que tanto el supervisor como el colaborador individual estén alineados con las expectativas y comprendan el camino para alcanzarlas. Consulte el patrón *estableciendo metas eficazmente – metas "SMART" (inteligentes) y establecimiento de metas SMART* para obtener ayuda con la creación y planificación de metas.

Discusión

- El colaborador individual debe compartir las metas propuestas con su supervisor y describir cómo estas metas contribuyen al trabajo.
- El supervisor debe proporcionar directrices y comentarios sobre las metas de los colaboradores individuales, que refuerzan la alineación con los objetivos del departamento, la división y la Universidad.
- El supervisor debe hablar sobre las competencias básicas de TCU, cómo se relacionan con las metas y establecer cómo es el éxito.
- Discuta cualquier barrera para alcanzar metas y qué recursos o apoyo se necesitan.
- Consulte el diálogo exitoso para el establecimiento de metas como directriz.

Seguimiento

- Programe un tiempo para dar seguimiento al progreso de las metas. Se deben realizar al menos dos conversaciones antes de la evaluación anual del desempeño.